

Hollins University

Hollins Digital Commons

Mildred E. Persinger Papers

Manuscript Collections

1985

La Tribune Bulletin, no. 6, September 1985

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.hollins.edu/persinger-papers>



Part of the [Women's History Commons](#)

Recommended Citation

"La Tribune Bulletin, no. 6, September 1985" (1985). *Mildred E. Persinger Papers*. 239.
<https://digitalcommons.hollins.edu/persinger-papers/239>

This Periodical is brought to you for free and open access by the Manuscript Collections at Hollins Digital Commons. It has been accepted for inclusion in Mildred E. Persinger Papers by an authorized administrator of Hollins Digital Commons. For more information, please contact lvilelle@hollins.edu, millerjc@hollins.edu.

LA TRIBUNE

BULLETIN SUR LES FEMMES ET LE DEVELOPPEMENT

TROUVER NOTRE VOIE



LES ACTIVITES DE FORMATION
DES FEMMES DANS LE MONDE

BULLETIN N° 6

SEPTEMBRE 1985

CENTRE DE LA TRIBUNE INTERNATIONALE
DE LA FEMME

LA TRIBUNE

BULLETIN SUR LES FEMMES ET LE DEVELOPPEMENT

TROUVER NOTRE VOIE



LES ACTIVITES DE FORMATION
DES FEMMES DANS LE MONDE

BULLETIN N° 6

SEPTEMBRE 1985

CENTRE DE LA TRIBUNE INTERNATIONALE
DE LA FEMME

LA TRIBUNE: 6 SEPTEMBRE 1985

TROUVER NOTRE VOIE: LES ACTIVITES DE FORMATION

Sommaire

DES FEMMES DANS LE MONDE

Trouver notre voie.....	3
Quelle formation souhaitons-nous ?.....	4
A quelle fin ?.....	5
Types d'activités de formation.....	6
Savoir qui nous sommes.....	8
L'histoire de Muniyama.....	9
Qui sont les dirigeants?.....	11
Trouver ce dont nous avons besoin et lutter pour nos droit..	14
Certains ont tout.....	15
Message du village.....	17
Les sifflets de Lima.....	20
Agir ensemble.....	21
La toile d'araignée.....	22
Les bonnes idées circulent.....	24
Ouvrages consultés pour ce bulletin.....	26
Publications.....	28

Le présent numéro de La Tribune donne des exemples des activités de formation privilégiant la participation que des groupes de femmes de diverses régions du monde ont mises au point. Les exemples choisis illustrent les techniques de formation très nombreuses et diverses qui sont orientées vers les femmes et appellent leur participation active. Il ne s'agit pas toutefois d'un manuel complet de formation.

Tous les numéros de La Tribune sont fondés sur les informations reçues par lettres ou dans des discussions tenues avec des femmes du monde entier. Le présent numéro a été établi grâce à la collaboration étroite de quatre femmes qui ont travaillé avec nous au Centre de la Tribune et nous ont fait part de l'expérience en matière de formation participative et de stratégies qu'elles ont acquise dans leur pays. Il s'agit de:

KARUNA ANBARASEN, qui travaille comme consultante du programme de la FAO pour la Baie du Bengale à Madras (Inde). Elle est chargée de mettre au point et de coordonner des programmes de formation privilégiant la participation à l'intention des pêcheuses de Madras.

PATCHANEE NATPRACHA, qui est aussi consultante pour le Programme de la FAO pour la Baie du Bengale, élabore et coordonne depuis plusieurs années des programmes de formation destinés aux femmes dans de nombreux pays de l'Asie du sud-est.

ROXANA CARRILLO, membre fondatrice du Centre Flora Tristan pour la femme péruvienne à Lima (Pérou), a participé notamment à un programme de formation destiné aux femmes des bidonvilles de Lima.

FANNY DONTOR RUSSELL, est une des fondatrices de l'Association for People with Practical Life Education (APPLE), un groupe national s'occupant de développement qui utilise le théâtre populaire et d'autres méthodes de formation participative pour ses projets au Ghana.

TROUVER NOTRE VOIE

1

SAVOIR QUI NOUS
SOMMES



2

TROUVER CE DONT
NOUS AVONS BESOIN



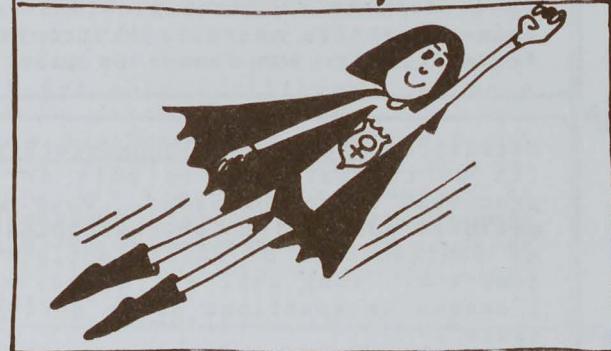
3

LUTTER POUR NOS
DROITS



4

AGIR ENSEMBLE



QUELLE FORMATION SOUHAITONS-NOUS ?

...Au cours des dix dernières années, un nombre croissant de manuels et de guides de formation à l'intention des femmes ont été publiés par les organisations de femmes de différents pays. Nous citons ci-après des extraits de ces ouvrages, illustrant les besoins, les priorités, et les directives concernant la mise au point et l'utilisation de méthodes de formation susceptibles de favoriser les projets intéressant les femmes et de faciliter leurs efforts d'organisation.

PRIVILEGIER LA PARTICIPATION: DEFINITIONS

Extrait de Participation des femmes à la prise de décisions... quelques directives: "Le Centre de l'Asie et du Pacifique pour les femmes et le développement a constaté que les méthodes de formation privilégiant la participation et l'expérience pratique étaient les plus efficaces pour les groupes. Ces méthodes permettent aux participants d'acquérir des connaissances, une meilleure compréhension et des compétences grâce à une expérience directe...elles sont particulièrement indiquées pour les situations où il s'agit davantage d'amener un changement de comportement que de transférer des connaissances".

Extrait de Pour que la communauté passe à l'action: "Dans les activités de formation participative, les connaissances et l'expérience du groupe sont mises à profit pour susciter chez les participants un processus d'analyse, de réflexion et d'évaluation de ces ressources humaines ... une fois engagés dans ce processus, ils prennent conscience des raisons qui expliquent leur conception des choses, leurs attitudes, et leurs actes..."

COMPETENCES REQUISES

Extrait de Les femmes travaillent ensemble: En quoi une enseignante et une animatrice diffèrent-elles ?... Une animatrice respecte les connaissances et l'expérience qu'ont les adultes qu'elle a devant elle. Elle aide les autres femmes à s'habituer à exprimer leurs idées et à discuter de leurs problèmes du point de vue qui leur est propre. Animer signifie chercher et trouver, et non donner des réponses toutes faites ou dire aux femmes ce qu'elles doivent faire".

Extrait de Pour que la communauté passe à l'action: "Dans cette optique (la participation), le rôle de la formatrice est de faciliter le processus d'apprentissage. Pour ce faire, elle peut avoir recours aux méthodes suivantes: photographies et dessins, simulation de scénarios et distribution de rôles, activités en petits groupes ou en groupes nombreux. Tout ceci est un moyen d'encourager la participation et l'examen de questions et de notions clé de façon agréable et intéressante".

A QUELLE FIN ?

PRIVILEGIER LA PARTICIPATION:

AVANTAGES

Extrait de Les femmes travaillent ensemble: "Lorsque elles se réunissent pour explorer leur potentiel et leurs problèmes et pour organiser des activités d'assistance mutuelle et d'auto-assistance, les femmes se transforment comme par magie. Résignées à leur sort lorsqu'elles arrivent, elles apprennent vite à vouloir tenter activement de le changer".

Extrait de Pour que la communauté passe à l'action: "Pour que les femmes puissent pleinement participer à la prise de décision, elles doivent prendre de l'assurance et acquérir des compétences; les dirigeants, les planificateurs et les administrateurs de programmes doivent apprendre à écouter les femmes. Pour la majorité des femmes, les méthodes en vigueur dans l'enseignement non scolaire et la recherche, qui exigent leur participation active, sont le meilleur moyen pour acquérir les compétences qui leur permettront de s'intégrer pleinement au processus de développement. Ces méthodes qui mettent l'accent sur l'expérience des participants, les aident à mieux se connaître et à prendre de l'assurance, tout en garantissant que le contenu des programmes d'enseignement et de formation est vraiment adapté à leur situation".

POTENTIEL

Extrait de Les femmes travaillent ensemble: Un groupe dispose de plus de ressources et a plus de pouvoir qu'une personne isolée et est donc mieux à même de résoudre un problème. Bien des problèmes que connaissent les femmes peuvent être résolus grâce à l'action d'un groupe".

Extrait de La participation des femmes à la prise de décisions...
quelques directives: "Si les femmes ont effectivement une manière particulière de faire les choses, au fur et à mesure que davantage de femmes accèderont à des fonctions de responsabilité et auront accès au pouvoir et à la prise de décision, il est probable qu'elles apporteront avec elles une pratique différente du rôle de dirigeant et que les conceptions traditionnelles s'en trouveront profondément modifiées".

Extrait de Le monde des femmes s'élargit: Mes soeurs, notre monde n'est pas un monde que nous avons choisi. Ce n'est pas un monde dans lequel nous avons beaucoup de pouvoir. Toutes les graines sont potentiellement appelées à germer et toutes les plantes à croître et à s'épanouir. Tous les êtres humains aussi. Vous aussi et moi aussi. De même que toutes les femmes de ce village et des autres villages. Si nous voulons que la société nous considère de façon différente, ne faut-il pas d'abord que nous nous considérons différemment nous-mêmes ? Si nous pensons avoir le potentiel de croître et de nous épanouir, nous devons réaliser ce potentiel. Partout les femmes se regroupent et s'organisent. Nous résolvons nos problèmes et nous gérons nos activités nous-mêmes, et nous apprenons ainsi à avoir confiance en nous, et nous nous considérons d'une façon différente... En procédant ainsi lentement, nous élargissons peu à peu notre monde...

TYPES D'ACTIVITES ...

Le présent numéro insiste sur les activités de formation qui privilégient la participation. Nous avons donc retenu et adapté les activités qui encouragent tous les membres d'un groupe donné à participer et à formuler par eux-mêmes les questions et à trouver seuls les réponses. Ce type de formation fait notamment appel aux méthodes suivantes:

1 JOUER DES ROLES, SIMULER DES SCENARIOS:

1

Les participantes doivent "jouer" un rôle ou recréer une situation conçue pour susciter des questions au sujet de différentes expériences et des leçons à en tirer.



2 RACONTER DES HISTOIRES:

2

En contant une histoire ou en citant un exemple, vous pouvez parfois susciter des réactions ou amorcer des discussions qui aident les participantes à mieux comprendre leur situation.



3 PARTICIPER A DES JEUX:

3

Les jeux sont le meilleur moyen pour les participantes de découvrir par elles-mêmes certaines idées ou conceptions. Cette activité a souvent des dimensions symboliques ou une signification cachée qui ne deviennent manifestes que pendant la discussion qui suit le jeu.



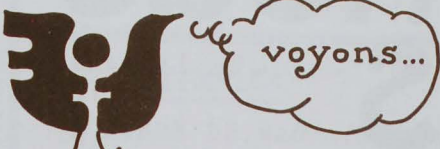
4 LANCER DES IDEES:

4


La technique du "brainstorming" consiste à demander aux participantes de dire tout ce qui leur vient à l'esprit en réponse à une question ou à un problème, ce qui constitue la première étape dans la définition des options et des stratégies devant guider l'action future.




... DE FORMATION

 **quelques
considérations**


JOUER DES ROLES, SIMULER DES SCENARIOS:

- 
- *Les participantes sont parfois timides ou embarrassées de devoir jouer un rôle. Il faut demander des volontaires qui n'ont aucune réticence à entrer dans ce jeu.
 - *Il vaut généralement mieux attendre que tous les membres du groupe se connaissent suffisamment bien pour être à l'aise, avant de proposer cette activité.


RACONTER DES HISTOIRES:

- 
- *Il est important de veiller à ce que la discussion qui suit le récit soit correctement dirigée afin que les questions qu'il soulève soient toutes évoquées.
 - *Bon nombre des histoires devront être modifiées et adaptées au groupe avec lequel vous travaillez.

PARTICIPER A DES JEUX:

- 
- *Il est essentiel de ne pas mener cette activité pour le seul plaisir du jeu. La discussion qui suit le jeu doit être serrée et exhaustive et il faut s'assurer que toutes les participantes ont bien compris ce que la formatrice voulait démontrer.
 - *Certains groupes n'aiment pas être obligés à participer à des jeux, qu'ils estiment être le domaine réservé aux enfants.

LANCER DES IDEES:

- 
- *Les personnes qui sont timides ou réservées ne participent pas autant que les autres à cette activité.
 - *Il faut faire suivre les séances de "brainstorming" de discussions concrètes pour que cette activité soit utile.

SAVOIR QUI NOUS SOMMES



NOTES DU FORMATEUR:

1. Les activités décrites dans ce chapitre ont pour objectif de faire prendre conscience des pratiques discriminatoires de la société à l'encontre des femmes, et d'encourager les participantes à discuter de ce qu'elles valorisent et de ce qu'elles attendent d'elles-mêmes. Parce qu'il est difficile de discuter des "valeurs" dans l'abstrait, il importe que l'animatrice oriente les échanges de façon constructive et ne les laisse pas achopper sur les points de divergence entre les participantes.

2. S'il est important de comprendre la façon dont les différentes cultures ont fait peser sur les femmes le fardeau de l'inégalité, il est aussi important de traduire cette prise de conscience en actes. Ces activités doivent donc s'accompagner d'autres exercices et discussions qui mettent l'accent sur les aspects positifs de la vie des femmes et sur la possibilité de travailler ensemble à changer leur condition.

3. La discussion qui suit chaque exercice est un bon moyen de s'assurer que toutes les participantes en ont compris les leçons et l'objectif. Réservez donc suffisamment de temps à la discussion et guidez-la de façon à encourager la participation de toutes, y compris celles qui sont timides ou restent silencieuses.

CHAPITRE: SAVOIR QUI NOUS SOMMES

Méthode:

ETUDE DE CAS

Titre:

L'HISTOIRE DE MUNIYAMA

Vous avez besoin de:

une copie de la page où paraît cette histoire

Dimensions du groupe:

sans importance

Durée:

environ une heure



Thème:

LES VALEURS

Objectif:

Examiner ses propres valeurs et celles des autres.
Comprendre comment les valeurs de notre communauté déterminent les options et les possibilités d'action des femmes.

Compétences du groupe:

Excellent pour les groupes dont les membres ne savent pas ou guère lire et écrire.

Comment procéder:

Adapté par Karuna Anbarasen et Patchanee Natpracha

Vous pouvez changer les noms et la monnaie utilisés dans cette histoire afin de les rendre plus proches des femmes avec qui vous travaillez. Dites-leur que vous voulez qu'elles écoutent attentivement l'histoire suivante:

HISTOIRE DE MUNIYAMA

Muniyama a 19 ans et est très pauvre. Elle est fiancée à un jeune homme nommé Vêlu, un cousin qu'elle connaît depuis l'enfance. La famille de Muniyama était si pauvre que Muniyama doit travailler du matin au soir chez le prêteur du village, Periassami.

Un jour, Muniyama apprend que Vêlu est très malade et qu'il va peut-être mourir. Elle est angoissée. Elle l'aime beaucoup et voudrait aller le retrouver et rester près de lui.

Le prix du trajet en bus jusqu'au village de Vêlu est de 5 roupies et Muniyama sait que personne dans sa famille n'a assez d'argent pour lui prêter ces 5 roupies. Elle va donc voir Periassami et lui demande de lui prêter 10 roupies, qu'elle lui rendrait plus tard. Il refuse. Elle le supplie de lui donner les 10 roupies parce que Vêlu est malade et risque de mourir. Periassami dit qu'il lui donnera cet argent si elle revient pour la nuit.

Muniyama est très troublée. Elle s'en va en se demandant que faire. En chemin elle rencontre son amie Chellam et lui raconte ce que Periassami lui a dit. "Ça ne me concerne pas" lui répond Chellam. "C'est ton problème", dit-elle en s'éloignant, abandonnant Muniyama à son malheur.

SAVOIR QUI NOUS SOMMES... (suite)

...HISTOIRE DE MUNIYAMA

Muniyama ne sait que faire ni à qui parler. Elle hait l'idée de retourner chez Periassami la nuit, mais elle aime tellement Vêlu et craint tellement de ne jamais le revoir qu'elle se résigne à aller chez Periassami la nuit, espérant et priant que ses craintes ne soient pas fondées. Elle obtient l'argent dont elle a besoin mais seulement après avoir payé le prix qu'exige Periassami. Le lendemain, elle prend l'autobus pour aller au village de Vêlu et se précipite chez lui.

Muniyama s'occupe de Vêlu et le soigne. Après quelque temps, Vêlu se sent mieux. Il demande à Muniyama comment elle est venue jusqu'au village et où elle a trouvé l'argent. Muniyama lui raconte alors tout. Vêlu se met en colère. Il crie, lui reproche de s'être laissée utiliser par Periassami. Il l'insulte et frappe. Il lui dit qu'il ne se mariera jamais avec elle maintenant et lui ordonne de quitter sa maison et de plus jamais y revenir.

Muniyama, désespérée, rentre dans son village. En arrivant, elle trouve son jeune frère, Arumugam, seul à la maison. Elle s'effondre et lui raconte tout. Arumugam se met en colère et dit que Vêlu est un imbécile et mérite une leçon.

1. Après avoir terminé son récit, l'animatrice demande aux participantes de se répartir en groupes de trois. Chaque groupe doit discuter et répondre aux questions suivantes:

a) Des cinq personnages, lequel, à votre avis, s'est conduit le plus mal ? Pourquoi ? (les cinq personnes sont: Muniyama, Periassami, Vêlu, Chellam et Arumugam).

b) Classer les cinq personnages en commençant par celui ou celle que vous jugez s'être comporté le plus mal pour finir par celui ou celle que vous jugez s'être comporté le moins mal.

c) Pourquoi les avez-vous classés dans cet ordre ?

2. Les groupes ont dix minutes pour discuter de ces questions. Demandez ensuite à un membre de chaque groupe de présenter l'opinion de son groupe et encouragez tous les participants à discuter des raisons pour lesquelles chaque groupe a établi ainsi son classement.

QUELQUES POINTS A SOULEVER DANS LA DISCUSSION:

a) Demandez aux participantes de discuter du rôle des femmes dans le monde de Muniyama tel qu'il apparaît dans cette histoire. Demandez-leur si le rôle des femmes dans leur société est comparable et ce qu'elles en pensent.

b) Demandez-leur d'expliquer ce que l'histoire révèle du rôle des hommes dans la société à laquelle appartient Muniyama. Est-ce que c'est aussi vrai de leur société ou communauté.

c) Cherchez les autres solutions qui s'offraient à Muniyama et demandez aux participantes ce qu'elles auraient fait dans une telle situation. Demandez si les options qui s'offrent aux femmes sont égales à celles qui s'offrent aux hommes et comment cela peut influencer sur la façon dont les femmes réagissent en temps de crise et résolvent les problèmes de survie.

CHAPITRE: SAVOIR QUI NOUS SOMMES



Méthode: JEU

Thème: SAVOIR QUI SONT LES DIRIGEANTS

Titre: QUI SONT LES DIRIGEANTS ?

Objectif:

Vous avez besoin de:

- 4 ou 5 journaux récents
- ruban adhésif ou colle
- crayons ou stylos
- le tableau de la page 13

Dimensions du groupe:

Au moins 8 participantes

Durée:

Une heure et demie

-Aider les participantes à reconnaître les habitudes et les méthodes des dirigeants de leur pays et de leur communauté.

- Faire comprendre le rôle que les femmes jouent, en tant que dirigeantes et membres d'organisations, et la façon dont les médias influencent l'idée que l'on se fait d'un(e) dirigeant(e).

Compétences du groupe:

Participantes sachant lire et écrire

Comment procéder:

Créé par Vicky Semler et Vicky Mejia

Expliquez aux participantes qu'elles vont devoir pendant cet exercice réfléchir au rôle de dirigeant et à la place des femmes à cet égard.

1. Formez des petits groupes, et donnez à chaque groupe un journal et une grande feuille de papier, des crayons, de la colle ou du ruban adhésif.

2. Demandez aux groupes d'étudier soigneusement le journal et de découper tous les articles qui mentionne le nom d'une entreprise ou d'une organisation et de ses dirigeants ou directeurs. Il faut aussi découper toutes les photos des personnes mentionnées dans ces articles.

3. Demandez aux groupes de tracer 4 colonnes sur leur grande feuille de papier, selon le modèle de tableau donné en page 13. Ecrire en entête: I) Organisation; II) Catégorie; III) Fonctions du dirigeant; IV) Hommes/Femmes/Mixte.

4. Dites aux groupes d'ordonner les articles qu'ils ont découpés de la façon suivante: coller dans la première colonne la partie de l'article dans laquelle est cité le nom de l'organisation; écrire dans la deuxième colonne la catégorie à laquelle appartient cette organisation (sociale, politique, économique etc); dans la troisième, placer toutes les informations (photos et descriptions) concernant les dirigeants et les membres de l'organisation; et laisser la quatrième colonne en blanc pour le moment.

SAVOIR QUI NOUS SOMMES ... (suite)

Les organisations devront être réparties dans les catégories suivantes:

- | | |
|----------------|---------------------|
| a. Sociales | e. Sportives |
| b. Politiques | f. Professionnelles |
| c. Religieuses | g. Economiques |
| d. Civiques | h. Culturelles |

Ecrivez cette liste en gros, en la complétant si vous le jugez nécessaire, afin que toutes puissent la voir et s'y référer pour classer les organisations dans leurs colonnes.

5. Quand les groupes auront fini de coller leurs articles dans les colonnes appropriées, demandez-leur de préciser dans la quatrième colonne si les fonctions de responsabilité sont assumées par un homme ou un groupe d'hommes, par une femme ou un groupe de femmes, ou un groupe mixte (hommes et femmes).

6. Demandez aux groupes d'afficher leurs feuilles ainsi complétées sur un mur et de les regarder attentivement. Confiez à chaque groupe le soin de répondre à l'une des questions suivantes:

a) Combien de groupes sont dirigés par des hommes et combien par des femmes ?

b) Quels types d'organisations sont dirigées par des hommes et quels types le sont par des femmes ? Pourquoi cette différence ? Quels postes de responsabilité détiennent les femmes dans les exemples trouvés dans les journaux ?

c) Les femmes représentent 50 p. cent de la population. Dans les articles découpés, les femmes occupent-elles 50 p. cent des postes de responsabilité ? Quel pourcentage de postes détiennent-elles d'après ces articles ? Si ce pourcentage est inférieur à 50 p. cent, quelle en est à votre avis la raison ?

d) Les journaux et les autres moyens d'information influencent les idées et les images du public. Comment présentent-ils les dirigeant(e)s des entreprises et organisations dans les articles découpés ? Quel effet ont-ils sur l'idée que nous nous faisons des femmes dirigeantes ? Quelle image donnent-ils du rôle des femmes dans la vie publique ?

7. Dites aux groupes d'écrire les réponses à ces questions après avoir étudié tous les tableaux affichés et de choisir chacun une représentante pour lire ces réponses à l'ensemble des participantes. Encouragez la discussion.



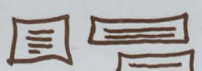
ORGANISATION	CATEGORIE	DIRIGEANTS	♂ ♀ MIXTE
	social		♂
	politique		♂ ♀
	12		

TABLEAU No 1

QUI SONT LES DIRIGEANT[E]S?

Organisation	Catégorie	Dirigeant(e)s	♀/♂/♀
<p>Bogota (Colombie) Dans le modeste pavillon de pédiatrie de l'hôpital San Juan de Dios, à Bogota, deux médecins colombiens ont eu l'idée de s'inspirer de la vie du kangourou pour sauver des centaines de bébés prématurés.</p>	santé	<p>Au cours de ces quatre dernières années, les Dr. Edgar Rey et Hector Martinez,</p>	♂
<p>Bridgetown - Depuis plus de dix ans qu'il fonctionne, le Conseil des Examens des Caraïbes qui a son siège à la Barbade, est bien placé pour favoriser une importante prise de conscience et l'éveil d'une identité régionale.</p>	éducation	<p>Le Directeur du Conseil, Wilfred Beckles, a dit</p>	♂

TROUVER CE DONT NOUS AVONS BESOIN LUTTER POUR NOS DROITS



"Bien sûr que nous avons de l'argent à prêter. Mais vous n'en aurez pas."

NOTES DU FORMATEUR:

1. Dans les deux premiers exercices de ce chapitre, les participantes sont appelées à jouer différents rôles. Les formateurs qui ont animé ces activités signalent que parfois les participantes qui doivent jouer le rôle de personnes démunies et impuissantes éprouvent de la colère et de l'hostilité contre les participantes se trouvant en position de pouvoir de par leur rôle. Il est important que la formatrice aide les participantes à comprendre leur sentiment de colère et fasse évoluer la discussion de façon à passer du conflit personnel entre les participantes à une compréhension de la situation telle qu'elle se produit dans la vie réelle.

2. Le troisième exercice décrit une stratégie que les femmes ont utilisée au Pérou pour lutter contre la violence dont sont victimes les femmes au sein de la famille. Vous pouvez lire ce récit aux participantes et les amener à discuter et à comparer cette histoire avec leur situation. Vous pouvez aussi, après leur avoir lu le texte, les encourager à écrire ou à raconter des exemples de stratégie qu'elles ont élaborées en tant que communauté, dont elles ont entendu parler, ou qu'elles auraient besoin d'envisager. Ceci pourrait déboucher sur la définition d'un ensemble de stratégies utiles pour votre groupe.

CHAPITRE: TROUVER CE DONT NOUS AVONS BESOIN

Méthode: JEU



Thème: L'ACCES AUX RESSOURCES

Titre: CERTAINS ONT TOUT

Vous avez besoin de:

- Une grande feuille de papier
- 10 crayons de couleurs différentes
- ruban adhésif ou colle

Dimensions du groupe:

Au moins 6 participantes

Durée: Environ une heure

Objectif:

Encourager les femmes à réfléchir à la façon dont les ressources sont réparties dans leur communauté et dans leur pays et à comprendre l'effet que cette distribution a sur leur vie

Compétences du groupe:

Très utile pour les groupes dont les membres ne savent pas ou guère lire et écrire

Comment procéder:

Adapté par Karuna Anbarasen et Patchanee Natpracha

Expliquez aux participantes que pendant cet exercice, elles vont devoir dessiner mais qu'il ne s'agit pas d'un concours. Il convient qu'elles dessinent tout ce qui leur vient à l'esprit sans se préoccuper de la qualité artistique du résultat final.

1. Diviser les participantes en trois petits groupes, l'un désigné par la lettre "A", l'autre par la lettre "B", et le dernier par la lettre "C".

2. Donnez au groupe "A" une grande feuille de papier et les 10 crayons de couleurs. Les membres du groupe doivent choisir une "représentante" qui sera chargée de faire un dessin en utilisant autant de crayons qu'elle veut et en prenant tout son temps. Les autres membres du groupe doivent rester silencieux pendant qu'elle dessine.

3. Lorsque les "A" auront fini, demandez-leur de garder tous les crayons qu'elles ont utilisés et de donner les autres, ainsi que leur feuille de papier, aux "B". Dites aux "B" de choisir deux personnes qui vont dessiner ensemble sur la feuille de papier déjà utilisée par les "A", avec les crayons dont les "A" ne se sont pas servi. Demandez-leur de ne pas compléter le dessin des "A", mais de faire leur propre dessin dans l'espace resté libre. Elles peuvent utiliser tous les crayons que leur ont laissés les "A" et ont 3 minutes pour dessiner.

4. Après trois minutes, arrêtez les "B" et demandez-leur de conserver tous les crayons qu'elles ont utilisés et de donner les autres ainsi que la feuille de papier aux "C". Comme les "B", les "C" ne doivent pas compléter les dessins précédents mais créer le leur dans l'espace qui reste. Trois personnes doivent dessiner, en utilisant les crayons non utilisés par les "A" et les "B". Elles disposent de deux minutes. S'il ne reste aucun crayon inutilisé, elle ne pourront rien dessiner.

TROUVER CE DONT NOUS AVONS BESOIN...(suite)

5. Après 2 minutes, prenez la feuille et accrochez-la au mur pour que tout le monde puisse voir le dessin.

6. Engagez la discussion et analysez le processus qui vient de se dérouler, en prenant soin d'aborder les points suivants:

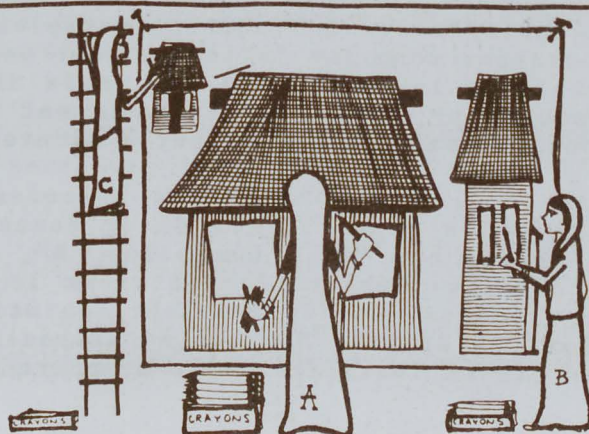
a) Quelle différence y a-t-il entre le dessin des "A" et celui des "B" et des "C" ? Quelle différence entre celui des "B" et celui des "C" ? Pourquoi ?

b) Quelles étaient les ressources dans ce jeu ? (Les réponses que vous devez solliciter sont: crayons, papier et temps) Comment la répartition de ces ressources a-t-elle affecté les participantes ? Celles qui avaient toutes les ressources étaient-elles conscientes que ce qu'elles utilisaient étaient autant de choses que les autres n'auraient pas ? En quoi ce processus peut-il être rapproché de ce qui se passe dans la vie réelle et dans la société dans laquelle vous vivez ?

c) Qu'éprouvaient les "A" pendant ce jeu ? Qu'est-ce que ressentait les "B" ? Et les "C" ? (Note à l'usage du formateur: il est possible que les "B" et les "C" se montrent hostiles aux "A" pendant cette discussion. Il est important que vous fassiez en sorte d'éviter les conflits personnels et que vous aidiez les participantes à comprendre leur colère et à en parler en leur faisant établir le lien avec des situations réelles.

d) Comment ce jeu reflète-t-il la vie réelle ? Comment les ressources sont-elles réparties dans votre famille ? Dans votre communauté ? Dans votre pays ? Pensez-vous que les sentiments de frustration, de colère et d'impuissance etc...que vous avez éprouvés sont aussi présents dans votre famille, votre communauté, pays ? Comment ces sentiments influencent-ils vos relations ?

e) Comment ce jeu reflète-t-il la vie des femmes ? Lorsque les ressources sont distribuées, à quel stade du processus les femmes sont-elles appelées à en recevoir ? Comment cela détermine-t-il leur possibilité de recevoir une éducation, d'obtenir un revenu et de participer à la vie communautaire ?



Méthode: TITRE: T
SIMULATION D'U
SCENARIO
Titre:
MESSAGE D
Vous av
- feuille
détaillée
- crayons
Dimens
Au moins
Durée:
Une heure
Comment p
MISE A L'USAG
Un des obje
participantes
est de fr
tront inévita
urtout parmi
comprendre au
l'exercice.
provoquent ces
la situation
seulement les
uvres, qui
projets de d
choisi de pré
orte proport
également été
femmes, et s
uire le type
Préparez à
tions données
Pendant ce
développement
prise par un
réferez deux
personnages s

CHAPITRE: TROUVER CE DONT NOUS AVONS BESOIN



Méthode:

SIMULATION D'UN SCENARIO

Thème:

ELABORATION DES PROJETS

Titre:

MESSAGE DU VILLAGE

Objectif:

Vous avez besoin de:

- feuilles d'instructions détaillées en page 19
- crayons ou stylos et papier

- Examiner les diverses contraintes qui pèsent sur ceux qui cherchent à élaborer des projets de développement;
- Etudier le rôle crucial que jouent les communications dans les projets de développement;
- Prendre conscience de la frustration qu'éprouvent ceux qui sont exclus de la planification et de la prise de décision concernant des programmes qui sont censés être destinés à répondre à leurs besoins.

Dimensions du groupe:

Au moins 15 personnes

Durée:

Une heure et demie

Compétences du groupe:

Les participantes doivent avoir une expérience des grands programmes et projets de développement.

Comment procéder:

NOTES A L'USAGE DE LA FORMATRICE:

L'un des objectifs de cet exercice est de créer une situation où les participantes sentent qu'elles sont exclues et en éprouvent un sentiment de frustration et de colère. Sachez que ces sentiments se feront inévitablement jour, en particulier pendant la discussion et surtout parmi celles qui jouent le rôle des villageois et faites bien comprendre au groupe que ces sentiments sont un élément important de l'exercice. Il faut orienter la discussion vers un examen de ce qui provoquent ces sentiments et de ce qui peut être fait à ce sujet.

La situation que vous simulez dans cet exercice ne concerne pas seulement les femmes, mais d'une façon générale les villageois les plus pauvres, qui eux aussi sont exclus de la planification des grands projets de développement et ne sont jamais consultés. Nous avons choisi de présenter cet exercice car les femmes constituent souvent une forte proportion des pauvres. De plus, des sommes non négligeables ont récemment été allouées au financement des projets intéressant les femmes, et sont distribuées selon des modalités qui tendent à reproduire le type de situation évoquée dans cet exercice.

1. Préparez à l'avance deux enveloppes contenant chacune les instructions données à la page 19.

2. Pendant cet exercice, vous simulerez la mise en place d'un projet de développement, telle qu'elle se déroule quand l'initiative en est prise par un organisme de financement extérieur. Pour cela, vous créerez deux situations parallèles, dans lesquelles interviendront les personnages suivants:

TROUVER CE DONT NOUS AVONS BESOIN...(suite)

Un chef de groupe

(dont le rôle et la position ne sont pas précisés)

Deux chefs de districts ruraux

(qui travaillent pour le Ministère)

Deux agents de vulgarisation agricole

Deux chefs de village

(ou équivalents, désignés par le titre officiellement reconnu à ceux qui occupent cette fonction dans votre village)

Villageois

(chacun devra jouer le rôle d'une personne du village)

DISTRIBUTION DES ROLES

3. Demandez une volontaire pour jouer le rôle de chef de groupe et faites-la s'asseoir face au reste du groupe. Demandez deux volontaires pour jouer le rôle des chefs de districts ruraux et faites les s'asseoir en face l'un de l'autre de chaque côté du chef de groupe. Demandez deux agents de vulgarisation agricole et faites les s'asseoir l'un en face de l'autre de chaque côté de la pièce et procédez de même pour les deux chefs de village. Demandez aux autres "villageois" de se répartir en deux groupes et de se placer d'un côté ou de l'autre de la pièce. Vous avez maintenant deux structures identiques reproduisant la chaîne de pouvoir allant du Ministère au village.

4. Demandez aux "villageois" de se réunir pendant trois minutes pour se répartir les rôles de "travailleur sanitaire", de "commerçant" etc...

5. Expliquez aux participantes qu'elles vont simuler le processus de mise en place d'un projet de développement et qu'elles vont jouer chacune le rôle qu'elles ont choisi. Expliquez leur qu'il est absolument interdit de parler. Elles peuvent faire des gestes, écrire mais ne doivent pas parler. Elles ne doivent pas oublier que les villageois ne savent ni lire ni écrire.

6. Donnez les deux enveloppes d'instructions au chef de groupe en lui expliquant qu'elle doit les distribuer une à une aux chefs de districts ruraux au rythme suivant: instruction N°1, laisser s'écouler 7 minutes; instruction N°2, laisser s'écouler 6 minutes; N°3, laisser s'écouler 5 minutes; N°4, 4 minutes; N°5, 3 minutes.

7. Lorsqu'elle aura distribué les 5 feuilles d'instructions, le processus sera achevé. Engagez alors la discussion et demandez à toutes les participantes ce qu'elles pensent de l'exercice. Il faut encourager chacune à s'exprimer, à dire ce qu'elles ont ressenti et à décrire ce qui s'est passé, en posant notamment les questions suivantes:

- a) Qu'avez-vous ressenti pendant cette activité ?
- b) Avez-vous eu le temps d'agir après avoir reçu les instructions qui vous étaient destinées ? Pourquoi ?
- c) Pensez-vous que vous avez eu une influence sur la façon dont se sont passées les choses ?
- d) Cet exercice vous rappelle-t-il ce qui se passe dans votre pays ?

TROUVER CE DONT NOUS AVONS BESOIN...(suite)

8. Demandez aux participantes si elles ont compris d'où venaient les instructions et si cela les a préoccupées pendant l'exercice. Demandez leur si elles avaient compris que le chef de groupe représentait un organisme donateur extérieur. Cette situation s'est-elle produite dans leur pays ? Si oui, qu'est-ce qui peut être fait pour améliorer la façon dont les projets sont élaborés et mis en place dans des situations analogues à celle présentée ici ?

Vos enveloppes doivent contenir les instructions suivantes:

N°1. Des fonds importants ont récemment été affectés aux programmes intéressant les femmes et nous aimerions en allouer une partie à votre pays. Nous vous prions de nous envoyer des informations sur les types de projets que les femmes souhaiteraient entreprendre dans leur village.

N°2. Des études récentes indiquent que l'insuffisance et l'irrégularité de l'approvisionnement en eau sont responsables d'une multitude de problèmes sanitaires et sont d'une importance critique pour les femmes. Nous savons que l'approvisionnement en eau demeure un grave problème dans la région méridionale de votre pays. Nous nous proposons donc d'installer des pompes à eau dans toute cette région. Nous vous prions de bien vouloir consulter les groupes de femmes afin de déterminer le nombre de pompes nécessaires et les endroits où il conviendrait de les installer.

N°3. Nous estimons que la participation des femmes et leur sentiment d'avoir la responsabilité et la maîtrise du projet sont des éléments essentiels si l'on veut que le projet réussisse. Un moyen de motiver les femmes est de leur demander de contribuer à ce projet des heures de travail à titre bénévole. Nous vous proposons donc de recruter des femmes pour aider à l'installation des pompes. Faites nous savoir combien d'entre elles sont disposées à participer à ce projet et combien d'heures elles sont en mesure de contribuer.

N°4. En examinant nos dossiers nous nous sommes aperçus que vous ne nous avez pas envoyé de rapport nous rendant compte des résultats de votre enquête. Nous vous prions de nous le communiquer dans les meilleurs délais.

N°5. Nous avons le regret de vous informer que les fonds qui avaient été initialement mis à la disposition de votre pays ont été réaffectés à d'autres projets. Il ne nous est donc pas possible de vous apporter une aide financière. Nous reprendrons contact avec vous si cet état de choses changeait, ce qui est très improbable. Nous vous souhaitons beaucoup de succès dans vos efforts.

CHAPITRE: LUTTER POUR NOS DROITS

Méthode:

HISTOIRE/STRATEGIE



Thème: AGIR ENSEMBLE

Titre:

LES SIFFLETS DE LIMA

Vous avez besoin de:

- Sifflets

Dimensions du groupe:

Toute une communauté

Durée:

Des mois, voire des années

Objectif:

- Se regrouper pour lutter contre les violences dont sont victimes les femmes dans une communauté

Compétences du groupe:

Des femmes qui en ont assez !

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser à:
Centre des femmes Flora Tristan, Arenales 601, Lima 100, Pérou.

Comment procéder:

NOTES A L'USAGE DE LA FORMATRICE: il s'agit ici plutôt d'une stratégie d'organisation que d'une activité de formation. Nous l'avons incluse car c'est un exemple de la façon dont les femmes peuvent se regrouper pour lutter contre la violence dans la famille et contre la discrimination. Vous pouvez la lire à votre groupe et demandez aux participantes des idées sur la façon dont elles pourraient s'inspirer de l'exemple en l'adaptant à leur situation et aux problèmes qui les préoccupent.

LES SIFFLETS DE LIMA

Les femmes d'un quartier pauvre de Lima, au Pérou, appartenaient à une organisation communautaire. L'un des problèmes dont elles parlaient souvent était la violence dans la famille. Beaucoup de ces femmes étaient battues par leur mari. Ni la police ni aucun autre organisme ne parvenait à l'empêcher.

Les femmes de ce quartier se sont dit que l'un des moyens de mettre fin à cette violence était de dénoncer publiquement les hommes qui battaient leur femme et de leur faire ainsi honte devant toute la communauté. Elles ont adopté la méthode suivante:

Toutes les femmes ont acheté un sifflet. Dès qu'un mari commençait à battre sa femme, celle-ci s'en servait pour donner l'alerte. Si elle ne pouvait pas le faire, mais qu'une voisine entendait ce qui se passait, c'est cette dernière qui, en sifflant, donnait l'alarme aux autres femmes.

Au coup de sifflet, elles sortaient toutes de chez elles et commençaient elles aussi à siffler; elles se rendaient toutes devant la maison où avait lieu la scène de violence. Toute la communauté était ainsi alertée et nombreux ont été les hommes qui, exposés ainsi à la réprobation de la communauté ont cessé de battre leur femme.



NOTES

1. Ces deux
s'organise
projets d
peut-être
de votre g

a) Dans la
siser en p
tenir comp
effectivem
façon dont

b) Dans "L
les colonn
les problè

AGIR ENSEMBLE



NOTES DU FORMATEUR:

1. Ces deux exercices traitent de la façon dont les femmes peuvent s'organiser pour agir ensemble et mettre au point des programmes et projets destinés à amener des changements sociaux. Vous préférerez peut-être adapter ces exercices à la situation de votre communauté ou de votre groupe:

a) Dans la Toile d'araignée, vous pouvez réécrire l'histoire "S'organiser en prévision de la Journée internationale de la femme", afin de tenir compte d'un problème ou d'un travail d'organisation auquel fait effectivement face votre groupe. Cela peut vous aider à examiner la façon dont votre groupe atteint ses objectifs.

b) Dans "Les bonnes idées circulent", vous pouvez remplacer les entêtes des colonnes reprenant les thèmes de la Décennie (Santé, Education) par des problèmes qui concernent plus directement votre groupe.

CHAPITRE: AGIR ENSEMBLE

Méthode: JEU

Thème: QUAND LES FEMMES
TRAVAILLENT
ENSEMBLE



Titre:

LA TOILE D'ARAINÉE

Vous avez besoin de:

une pelote de ficelle

Dimensions du groupe:

Au moins 7 personnes

Durée:

45 minutes

Objectif:

- Etudier la façon dont la répartition des responsabilités dans un projet influe sur ses résultats;
- Examiner l'importance qu'il y a à partager les responsabilités et les fonctions de direction;

Compétences du groupe:

Excellent pour les groupes dont les membres ne savent pas ou guère lire et écrire

Adapté par Fanny Dontoh Russell et Roxana Carrillo

Comment procéder:

NOTES A L'USAGE DE LA FORMATRICE: Afin que cet exercice "marche" bien, il convient d'assigner les noms dans l'ordre indiqué au point 2. Vous pouvez changer les noms et les détails de l'histoire afin de l'adapter à la situation et aux préoccupations de votre groupe.

1. Demandez 7 volontaires et demandez-leur de s'asseoir en cercle et de placer les autres participantes en cercle autour d'elles afin que tout le monde puisse suivre l'activité.

2. Assignez un nom à chacune des 7 volontaires du cercle, en respectant l'ordre suivant: Farida, Sonia, Trésorière, membre B, Aziza, Secrétaire membre A. Expliquez que chaque personne va jouer le rôle indiqué par le nom qu'elle a reçu.

3. Expliquez que vous allez lire une histoire décrivant un projet entrepris par une organisation de femmes. Dites-leur que chaque fois que le nom d'une des personnes est mentionné dans l'histoire, il faut lui donner la pelote de ficelle. Cette personne doit à chaque fois enrouler la ficelle autour d'un doigt (toujours le même) avant de faire passer la pelote à la personne suivante.

4. Lisez l'histoire suivante:

S'ORGANISER EN PREVISION DE LA JOURNEE INTERNATIONALE DE LA FEMME

Farida et Aziza font partie d'une organisation de femmes. Elles ont décidé qu'il serait bon d'organiser une grande fête pour célébrer la Journée internationale de la femme. Farida et Aziza ont convoqué une réunion pour discuter de ce projet avec tous les membres de l'organisation. Tout le monde pense que c'est en effet une bonne idée.

La Secrétaire dit qu'elle s'occuperait des tracts qui annonceraient la fête mais qu'elle aimerait que Farida l'aide car elle saurait exactement qu'indiquer sur les tracts.

La Trésorière dit qu'elle se chargerait de vendre les billets d'entrée à la fête mais qu'il serait bon que Farida aille au Ministère des affaires communautaires pour demander une aide financière puisque son cousin travaillait à ce Ministère.

Membre A et membre B ont été chargées d'élaborer le programme de la fête. Elles ont dit qu'elles se réuniraient mardi soir et qu'elles voulaient que Farida et Aziza se joignent à elles pour en discuter puisque cette fête était leur idée.

Sonia, qui était infirmière, a dit qu'elle s'occuperait d'organiser la garderie d'enfants. Elle a demandé à membre A de l'aider à trouver d'autres volontaires pour la garderie.

Farida et Aziza ont dit qu'elles contacteraient tous les autres groupes de femmes afin de voir s'ils seraient disposés à participer à la fête en tant qu'organisateurs. La Secrétaire s'est proposée pour les accompagner. Farida a dit qu'elle établirait la liste de toutes les organisations avec lesquelles elles auraient pris contact et la distribuerait à tous les membres afin de s'assurer que tous les groupes concernés avaient bien été contactés.

5. Pendant que vous racontez cette histoire, la pelote de ficelle est passée de main en main, de sorte que toutes les personnes jouant un rôle doivent maintenant être reliées entre elles par une sorte de toile d'araignée de ficelle. Demandez aux participantes de regarder attentivement cette toile et de dire ce qu'elle révèle.

6. La formatrice doit demander ensuite au groupe de tirer et de tendre la toile. Demandez ensuite à Sonia de dégager son doigt de la boucle et de se retirer du réseau. Que devient la toile d'araignée ? (Elle ne devrait guère changer car Sonia n'a pas beaucoup participé).

7. Demandez maintenant à Farida de se dégager du réseau. Que se passe-t-il ? (La toile doit se défaire).

8. Demandez aux participantes ce que cela signifie. Analysez le fait que la toile se défait lorsque Farida se retire, mais qu'elle reste inchangée lorsque Sonia sort du réseau. Engagez une discussion sur l'importance que revêt cette différence pour les rôles que jouent les différents membres d'une organisation dans l'exécution d'un projet.

9. La formatrice peut notamment poser les questions suivantes:

- a) Qu'est ce que cette exercice nous enseigne de la centralisation des responsabilités et de la prise de décisions ? Est-elle souhaitable ?
- b) Comment peut-on s'assurer qu'un projet ne dépende pas d'une seule personne ?
- c) Quelle expérience les participantes ont-elles des différents types d'organisation ? Lequel fonctionne le mieux ?

CHAPITRE: AGIR ENSEMBLE

Méthode:

BRAINSTORMING

Thème:

LA DECENNIE POUR LA FEMME

Titre:

LES BONNES IDEES
CIRCULENT

Objectif:

Vous avez besoin de:

- 6 très grandes feuilles de papier
- Feutres ou fusains
- ruban adhésif ou colle

- Faire ressortir l'expérience collective et susciter des idées au sujet de la Décennie pour la femme au niveau local et national;
- Commencer à élaborer des stratégies d'action

Dimensions du groupe:

Au moins 18 personnes

Compétences du groupe:

Groupe sachant lire et écrire

Durée:

Environ une heure et demie

Comment procéder:

NOTES A L'USAGE DE LA FORMATRICE: Si le groupe avec lequel vous travaillez ne sait rien de la Décennie pour la femme vous pouvez faire précéder ou suivre cet exercice d'informations au sujet de la Décennie, aux niveaux international, régional et national.

1. Ecrivez en entête de chacune des grandes feuilles de papier les titres suivants: N° 1: SANTE. N°2: EDUCATION. N°3: EMPLOI. N°4: PAIX. N°5: EGALITE. N°6: DEVELOPPEMENT. Après quoi, divisez votre feuille en deux colonnes. Ecrivez à droite: "Ce que nous avons déjà obtenu", et à gauche: "Ce qui reste à faire". Accrochez les feuilles aux murs, en les disposant autour de la pièce, assez loin les unes des autres.

2. Expliquez au groupe que vous voulez examiner les thèmes de la Décennie: Santé, éducation, emploi, paix, égalité et développement.

3. Répartissez les participantes en six groupes. Dites à chaque groupe de se placer devant une feuille de papier différente. Expliquez-leur qu'à votre signal chaque groupe devra écrire dans la colonne correspondante ce qu'il estime être les progrès accomplis et les points appelant une amélioration, dans le domaine indiqué au sommet de leur feuille.



Précise
sible:
amélioration
munautés
ples cor
lioration

Donnez le
feuille
ils doi
compléter la
que les a

Au bout
vante (t
dites-
ant de l
issez s'é
tra être

Faites s
groupe t
rticipant
accord a
au suj

Pour fin
agent de
si rass
gramme d
la réda
vue des
venir.

EGALI



AGIR ENSEMBLE ... (suite)

4. Précisez aux groupes qu'ils doivent être aussi concrets que possible: ils doivent éviter les généralisations, du genre "amélioration de la nutrition", et citer des programmes précis et des communautés qui illustrent les progrès. De même, ils doivent citer des exemples concrets illustrant les problèmes et les points appelant une amélioration.

5. Donnez le signal. Après cinq minutes, dites aux groupes de passer à la feuille qui se trouve accrochée à leur droite. Expliquez-leur qu'ils doivent lire ce que le groupe précédent a déjà écrit et compléter la liste dans ce domaine, en évitant soigneusement de répéter ce que les autres ont déjà signalé.

6. Au bout de quatre minutes, dites aux groupes de passer à la feuille suivante (toujours à leur droite). Laissez s'écouler trois minutes, puis dites-leur de passer à la suivante. Laissez-leur deux minutes, avant de les faire passer à la suivante. Pour la dernière feuille, laissez s'écouler une minute. A la fin de cet exercice chaque groupe devra être passé devant chaque feuille.

7. Faites s'asseoir tout le monde et demandez à une volontaire de lire au groupe tous les éléments énumérés sur les feuilles. Encouragez les participantes à poser des questions, à exprimer leur accord ou leur désaccord avec les différents éléments. Prévoyez un temps de discussion au sujet de chaque élément.

8. Pour finir, demandez aux participants si, des éléments énumérés, se dégagent des domaines d'action prioritaires. Utilisez les informations ainsi rassemblées comme point de départ pour l'élaboration d'un programme d'action, le lancement de campagnes locales ou nationales, ou la rédaction d'un article ou d'un mémoire qui traduise le point de vue des femmes sur les progrès accomplis et les priorités pour l'avenir.



OUVRAGES CONSULTÉS POUR CE BULLETIN



Asian and Pacific Centre for women and Development. Participation of women in Decision-making...some guidelines. (Participation des femmes à la prise de décisions...quelques principes directeurs). Bangkok, APCWD, 1978. 50 pages. Gratuit. Pour se le procurer, écrire à: Integrated Programme for women and development, Asian and Pacific Development Centre, Box 2444, Kuala Lumpur, Malaisie.

Ce manuel qui s'adresse aux femmes explique pas à pas les principes et méthodes concernant les fonctions de direction, la mobilisation, l'organisation de réunions etc...

Bay of Bengal Programme. Development of small-scale fisheries. Animators Guide: Lesson Plan. (Guide à l'usage des animateurs: Programme pédagogique). Madras, 1984. Gratuit. Ecrire à: FAO/BOBP, 91 St Mary's road, Abhiramapuram, Madras 600 018, Inde.

Chaque leçon explique l'objectif à atteindre et propose des activités permettant de mettre au point, avec les villageois des leçons concernant la communauté, les opérations de pêche, la santé et la nutrition, les excès (boisson et jeu), le rôle de dirigeant, l'épargne et le crédit, la coopération, les revenus de remplacement, l'éducation et les systèmes de protection sociale offerts par l'Etat.

Commonwealth Secretariat. Tutor's manual: Influence skills: Communication and community mobilisation. (Manuel à l'intention des animateurs: L'art d'influencer les décisions: Communication et mobilisation des communautés). Londres, 1983. 71 pages. 2 livres. Ecrire à: Commonwealth Secretariat publications, Marlborough House, Pall Mall, Londres, SW1Y 5HX, Angleterre.

S'inspirant de trois séminaires régionaux s'adressant à celles qui travaillent dans les services de promotion de la femme, le manuel présente des idées et des techniques pour mieux influencer ceux qui définissent les politiques.

Crone, Catherine D. et St John Hunter, Carman comp. From the field: Tested participatory activities for trainers. (Activités de formation déjà éprouvées en situation réelle). New York, World Education, 1980. 148 pages. Prix inconnu. Ecrire à: World Education, 210 Lincoln St., Boston, MA 02111, USA.

Mis au point par des formateurs pour des formateurs, ce manuel traite de 5 sujets: Comment devenir un groupe d'apprentissage, déterminer les besoins, choisir et utiliser les méthodes et les matériels disponibles, évaluer l'impact et les résultats, préparer et tester en situation réelle de nouvelles activités d'apprentissage.



OUVRAGES CONSULTÉS...

Droegkamp, Jan et Munger, Fredi. Women centered training: Responding to Issues and Ideas for Women in Development. (Formation axée sur les besoins et les préoccupations des femmes dans le développement). Amherst, MA, Center for international Education, University of Massachusetts, 1979. 51 pages. Prix inconnu. Ecrire à: Centre for international Education, University of Massachusetts, 285 Hills House South, Amherst, MA 01003, USA.

Ce manuel est divisé en deux sections: la première propose des activités et des thèmes et définit les objectifs et les perspectives de la formation dirigée vers les femmes et explique pourquoi elle est nécessaire. La deuxième présente un modèle de formation, accompagné d'exercices et de graphiques.

Ellis, Pat. Getting the community into the act: 72 participatory activities for field workers and trainers. (Pour que la communauté passe à l'action: 72 activités à l'intention des organisateurs et des formateurs). St Michael's, Barbados, Wand, 1983. 120 pages. Prix inconnu. Ecrire à: Women and development unit (WAND), Extra Mural Department, University of the West Indies, St Michael's, Barbados, W.I.

Ce manuel est divisé en deux sections: l'une intitulée "comprendre les autres" et l'autre "faire participer la communauté". Pour chaque exercice, on précise le temps et le matériel nécessaire, les objectifs et les méthodes à utiliser.

Kindervatter, Suzanne. Women working together for personal, economic and community development. (Les femmes travaillent ensemble pour leur progrès personnel et économique et celui de leur communauté). Washington, D.C., Overseas Education Fund, 1983. 103 pages. 10 dollars Ecrire à: Overseas Education Fund, 2101 L Street N.W., Suite 916, Washington, D.C. 20037 USA.

Les méthodes décrites dans ce manuel s'inspirent de l'expérience de l'OEF avec les femmes des quartiers pauvres du Costa Rica et du Honduras et les femmes rurales de Thaïlande. Elles montrent aux femmes comment s'organiser, apprendre des techniques utiles sur le marché du travail et d'une façon générale, résoudre des problèmes.

Mejia, Victoriana et Semler, Vicki J., Movilizando a la Mujer. (Mobiliser les femmes). New York, International Women's Tribune Center, Inc., 1981, 287 pages. 8 dollars. Epuisé.

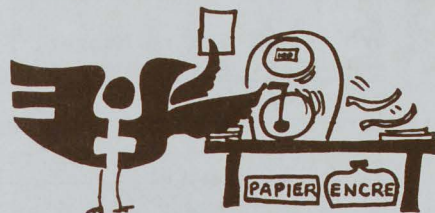
Divisé en trois sections, ce manuel commence par évaluer les besoins d'une communauté; il passe ensuite à l'élaboration d'un projet et finit par la recherche des ressources financières, matérielles et humaines nécessaires à un projet intéressant les femmes.

Save The Children (USA)-Bangladesh. An expanded world for women: Women's awareness training guide. (Le monde des femmes s'élargit: guide pour la prise de conscience des femmes). Dacca, 1984. 67 pages. Prix inconnu. Ecrire à Save the Children, PO Box 421, Dacca, Bangladesh.

Ce manuel s'accompagne de trois graphiques et comprend à la fois les directives à l'usage du formateur et des textes conçus pour aider les femmes à prendre mieux conscience de la situation de leur famille et de leur groupe social et à apprendre comment agir pour améliorer les aspects de leur vie qu'elles veulent changer.

PUBLICATIONS DU CTIF

et comment
les commander...



LA TRIBUNE

La Tribune, qui paraît 3 fois par an, présente des informations sur les activités intéressant les femmes et le développement dans le monde. S'adressant essentiellement aux femmes du Tiers Monde travaillant à des projets de développement, ce bulletin est consacré à des projets et ressources diverses et aux activités de l'ONU et d'autres organismes dans le domaine du développement (en anglais, espagnol et français).

1. La Décennie de la femme...1985 et au delà

Fait un bref historique de la Décennie et présente le point de vue de quelques organisations non gouvernementales et intergouvernementales au sujet des grands thèmes de la Conférence mondiale de 1985.

2. La femme et l'eau

Traite de l'accès des femmes aux ressources en eau et de leur participation aux projets mis en oeuvre dans le cadre de la Décennie de l'eau potable et de l'assainissement.

3. La Décennie pour la femme...en route vers l'an 2000

Présente les rapports et documents de l'ONU et les activités des ONG ayant trait à la Décennie.

4. Les femmes et les arts graphiques: cahier d'exercices

Enseigne certaines techniques graphiques et procédés de fabrication utiles pour la confection d'affiches ou de banderoles et la préparation de bulletins ou de brochures.

5. Bilan de la Décennie pour la femme...Nairobi, juillet 1985

Donne des extraits des documents de la Conférence et décrit les activités organisées pour le Forum 85 des ONG.

6. Trouver notre voie

Décrit les activités de formation des femmes dans le monde.

Le numéro.....	2 dollars
Abonnement d'un an: Amérique du Nord.....	6 dollars
Europe, Australie, Nouvelle Zélande...	8 dollars

Gratuit pour les femmes et les groupes de femmes du Tiers Monde

AUTRES PUBLICATIONS RELATIVES A LA DECENNIE

Information sur la Décennie: bulletin de huit pages paraissant de façon irrégulière, produit par le CTIF en collaboration avec les réseaux d'information de femmes en Afrique, Amérique Latine, Asie et Caraïbes. Chacun des trois bulletins déjà parus comprend un supplément régional. Ce bulletin est gratuit pour les femmes et les groupes de femmes du Tiers Monde. Pour les autres, les tarifs sont les suivants: 1,25 dollars par exemplaire; les trois numéros: 3 dollars; commandes groupées: 2 à 9 exemplaires: 1 dollar l'unité; 10 à 49 exemplaires: 0,75 dollars l'unité; 50 à 99 exemplaires: 0,50 dollars l'unité; plus de cent exemplaires: 0,35 dollars l'unité.

Liste des activités organisées pour le Forum 85: énumère les tables rondes et discussions proposées par les femmes venues du monde entier pour participer au Forum 85 et donne, outre le titre de l'activité, le nom et l'adresse de la personne ou de l'organisation responsable. Mai 1985, 62 pages. Prix de l'exemplaire: 4 dollars.

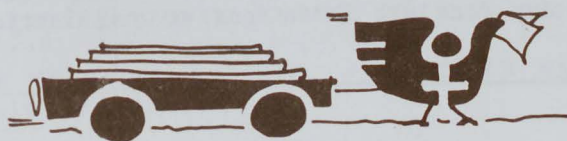
AUTRES PUBLICATIONS

Parmi les publications du CTIF disponibles seulement en anglais et en espagnol, on peut citer:

- Mi proyecto: cómo financiarlo, manuel de formation à l'intention des organisations de femmes cherchant des sources de financement. Il traite de la façon de planifier un projet et de préparer un budget, de choisir ses sources de financement, d'organiser une campagne de collecte de fonds et d'administrer des fonds.

- Caribbean Resource Kit, annuaire des projets, activités et ressources intéressant les femmes dans les pays anglophones des Caraïbes. Comprend: a) brève présentation de chaque pays; b) activités et ressources; c) organisations régionales; et d) assistance financière et technique. Produit en collaboration avec le Women and Development Unit (WAND) de l'Université des Indes Occidentales..... 8 dollars

- Volumes reliés des numéros spéciaux de The Tribune, organisés par thème: - women and media; women and appropriate technology; women and money; women organizing..... le volume: 6 dollars



CENTRE DE LA TRIBUNE INTERNATIONALE DE LA FEMME

Le Centre de la Tribune internationale de la femme (CTIF) est une organisation non gouvernementale internationale créée à la suite de la Tribune de l'Année internationale de la femme qui s'est tenue à Mexico en 1975. Le CTIF appuie les initiatives des femmes qui, partout dans le Tiers Monde s'efforcent d'assurer une participation plus active et équitable des femmes au processus de développement de leur pays. Grâce à des activités telles que l'élaboration et la production d'ouvrages de référence, l'organisation de journées d'étude, des échanges de personnel et des stages, le CTIF agit dans les trois domaines interdépendants suivants:

ASSISTANCE TECHNIQUE ET FORMATION: fournie, en collaboration avec des groupes de femmes, concernant les médias, les méthodes de formation privilégiant la participation; les procédés de fabrication de matériel éducatif d'un faible coût de revient; les systèmes d'information; Le CTIF met l'accent sur l'acquisition et l'utilisation de ces compétences dans le cadre de programmes qui sont axés sur des techniques mises au service du développement et sur des questions économiques telles que les systèmes de crédit, les projets rémunérateurs et la création de petites entreprises. Le CTIF a produit des ouvrages de référence d'intérêt régional, pour l'Asie et le Pacifique, les Caraïbes, l'Afrique et l'Amérique Latine, en collaboration avec des femmes et des groupes de femmes de ces régions.

SERVICES D'INFORMATION: Le CTIF est un centre d'information sur les femmes et le développement et sa bibliothèque comprend une vaste collection de documents et d'ouvrages de référence ayant trait aux questions de développement. La revue trimestrielle du CTIF, sur les femmes et le développement, La Tribune, ainsi que d'autres publications, telles que le bulletin Information sur la Décennie, et diverses bibliographies annotées et manuels de formation ont pour but de faire profiter les femmes du monde entier de ces ressources.

CREATION D'UN RESEAU INTERNATIONAL: Le CTIF s'attache à mettre en relation les groupes et les individus qui travaillent sur des projets similaires ou mènent le même type de recherche, d'action ou d'activité de plaidoyer. Mettant à profit ses services de référence et d'orientation, ses listes d'adresses, ses ouvrages et ses mécanismes d'appui, les groupes des femmes peuvent se mettre en contact avec les institutions techniques et financières et les organismes d'information dans leur région ou ailleurs dans le monde.

Le CTIF a été créé en 1976 grâce à une subvention de départ de l'Agence canadienne de coopération pour le développement international (ACDI). Ses activités sont actuellement financées par des subventions des agences de développement des gouvernements suédois, néerlandais, norvégien, australien et canadien et par des dons des fondations et organisations religieuses aux Etats-Unis.

LA TRIBUNA
DE LA

[illegible]

re d'information sur le
prend une vaste coll
ayant trait au q
CTIF, sur les fem
es publications, coll
diverses bibliograph
e profiter les femm
attache à mettre en
sur des projets simil
ou d'activité de pu
d'orientation, les
pui, les groupes des
us techniques et fin
ou ailleurs dans le

attache à mettre en œuvre des projets sociaux ou d'activité de jeunesse d'orientation, ainsi qu'il se fait, depuis, les groupes de jeunes techniques et sportifs ou ailleurs dans le

tion de départ de l'
international (ACRI)
subventions des appor
is, norvégien, suédo
anisations religieuses

tion de départ de l'
international (ACRI)
subventions des appor
is, norvégien, suédo
anisations religieuses

is, involves
anisations religious

